

## PERSEPSI ATASAN TERHADAP KINERJA LULUSAN TADRIS

**Minhayati Saleh**

Dosen Jurusan Tadris Matematika FITK IAIN Walisongo

### **Abstrak**

Tujuan utama penelitian ini adalah: Untuk mengetahui persepsi Atasan terhadap kinerja lulusan Tadris Fakultas Tarbiyah IAIN Walisongo. Penelitian ini menggunakan metode survei dengan menggunakan kuesioner yang di-darkan ke responden. Populasi adalah seluruh atasan atau pimpinan tempat lulusan Tadris bekerja. Untuk pemilihan sampel digunakan teknik purposive sampling. Analisis data menggunakan statistik deskriptif. Hasil penelitian rata-rata kinerja lulusan tadris secara keseluruhan 3,16 yaitu kategori baik, sedangkan indikator dari kinerja yang berada di bawah rata-rata adalah kemampuan bahasa asing. Oleh sebab itu lulusan perlu diberi bekal yang lebih pada kompetensi tersebut.

**Kata Kunci:** kinerja , lulusan Tadris Fakultas Tarbiyah

## PENDAHULUAN

Kemampuan lulusan tadrís dalam menembus pasaran kerja tidak kalah dengan lulusan perguruan tinggi lainnya. Penelitian yang dilakukan Minhayati<sup>1</sup> mendapati 74% dari lulusan tadrís sudah bekerja ditahun pertama setelah mereka lulus. Bahkan 59% dari mereka sudah bekerja sebelum mereka di wisuda. 77% dari lulusan tadrís tersebut bekerja sesuai latar belakang ilmunya. Sejalan dengan hasil penelitian tersebut, Rektor IAIN Walisongo dengan optimis menyatakan bahwa IAIN tidak mencetak penganggur<sup>2</sup>.

Kemampuan lulusan tadrís dalam dunia kerja, ternyata masih diragukan beberapa pihak yang masih menolak Ijazah tadrís, Penolakan ini masih terjadi di berbagai daerah di Indonesia. Di antaranya di Deli Serdang Sumatera Utara, dimana BKD daerah tersebut merasa penolakan Ijazah lulusan Tadrís sudah sesuai aturan Menpan<sup>3</sup>. Kabupaten Lombok Tengah (Loteng) juga tidak meloloskan lulusan tadrís.<sup>4</sup>. Penolakan masih juga terjadi di beberapa daerah di provinsi Jambi. Sikap beberapa kepala daerah yang tidak menerima lulusan Tadrís dalam penerimaan CPNS tahun ini membuat Rektor IAIN STS Jambi berencana akan memPTUN-kan para kepala daerah tersebut. Termasuk di dalamnya wakil bupati, sekda, dan pihak BKD (Badan Kepegawaian Daerah). Kepala daerah yang akan di-PTUN-kan itu adalah Bupati Tanjab Barat, Sarolangun, Merangin, dan Muarojambi.<sup>5</sup>

---

<sup>1</sup> Minhayati Saleh, 2010. Kemampuan Lulusan Tadrís Dalam Menembus Dunia Kerja. *Jurnal At-Tarbaawi*. Vol.9 No.2. hal: 203-214. Nopember 2010 - April 2011

<sup>2</sup> **HUMAS**, 28 Juli 2011. [http://www.walisongo.ac.id/view/?p=news&id=iain\\_tidak\\_cetak\\_pengangguran](http://www.walisongo.ac.id/view/?p=news&id=iain_tidak_cetak_pengangguran)

<sup>3</sup> Harian Tran Sumatera Utara, Selasa, 05 Juli 2011, <http://medeks.blogspot.com/2011/07/bkd-deli-serdang-penolakan-ijazah-iain.html>

<sup>4</sup> Harian umum Suara NTB, Sabtu 11/12/10, <http://www.suarantb.com/2010/12/11/Sosial/detil2%202.html>

<sup>5</sup> Senin, 29 November 2011 <http://jambi.kemenag.go.id/index.php?a=berita&id=9507>

Salah satu tantangan pendidikan tinggi sekarang ini adalah bagaimana caranya mendidik para mahasiswa agar mampu mengembangkan diri menjadi manusia yang profesional. Profesional yang dimaksudkan adalah “manusia yang benar-benar menguasai seluk beluk yang terdapat dalam bidang kerjanya.<sup>6</sup> Manusia yang profesional mestinya mereka yang memiliki kualitas-kualitas yang tidak dimiliki oleh mereka yang tidak memperoleh pendidikan profesional yang sistematis.

Suhendro memberikan beberapa tolok ukur meningkatnya kualitas proses pendidikan tinggi, antara lain: (1) Terserapnya lulusan dalam jabatan baik di pasar kerja setempat yang sesuai dengan tingkat dan bidang keahlian. (2) Adanya pertukaran informasi antara lembaga pendidikan tinggi dan masyarakat pengguna lulusan setempat tentang syarat kualifikasi kerja dan perilaku lulusan serta pemanfaatan informasi itu dalam menyusun, melaksanakan, dan mengevaluasi program pendidikan yang diselenggarakan. (3) Diterapkannya pedoman pengajaran program studi disamping mempersiapkan lulusan untuk dapat bekerja secara umum dalam bidangnya juga mempersiapkan mereka untuk mampu meraih jabatan yang ada di pasar kerja setempat. (4) Terjalannya kemitraan dengan masyarakat pengguna lulusan untuk menyediakan kesempatan kerja praktik dan latihan kerja bagi mahasiswa.<sup>7</sup>

Penelitian ini ingin mendalami keadaan dilapangan, tentang kinerja lulusan tadris menurut perspektif pimpinan institusi tempat mereka bekerja. Penelitian kinerja ini penting, karena prestasi suatu institusi tidak dapat dilepaskan dari kinerja setiap individu yang terlibat didalamnya<sup>8</sup>. Hal ini berarti bahwa tercapainya tujuan yang telah diterapkan oleh suatu institusi

---

<sup>6</sup> Buchori, Muchtar. 2001. *Pendidikan Antisipatoris*. Yogyakarta: Kanisius

<sup>7</sup> Suhendro, Bambang. 1996. *ibid*

<sup>8</sup> Rao, T.V. 1986. *Penilaian Kinerja : Teori dan Praktik* (terjemahan: Mulyana). Jakarta: Btnamean Pressindo

banyak tergantung pada kerja karyawannya. Kinerja berkaitan dengan tujuan dalam arti sebagai suatu hasil dari perilaku kerja seseorang. Prestasi diberikan batasan sebagai hasil dari pola dua tindakan yang dilakukan untuk mencapai tujuan sesuai dengan standar yang ditetapkan, baik kualitas maupun kuantitas<sup>9</sup>. Selain itu, kinerja karyawan yang tinggi akan berpengaruh positif terhadap kinerja institusi secara keseluruhan.

Untuk mencapai kinerja yang baik, unsur yang paling dominan adalah sumber daya manusia, walaupun perencanaan telah tersusun dengan baik dan rapi tetapi apabila orang atau personil yang melaksanakan tidak berkualitas dan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, maka perencanaan yang telah disusun tersebut akan sia-sia. Kinerja yang dicapai karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam menjamin kelangsungan hidup organisasi.

Penelitian ini diperlukan dalam rangka akreditasi, evaluasi diri dan perbaikan proses pembelajaran. Di sisi lain, penelitian semacam ini juga dapat digunakan sebagai bahan promosi untuk menarik calon mahasiswa baru, jika memang kualitas lulusan itu betul-betul dapat diandalkan. Berdasarkan gambaran di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan memperoleh data tersebut melalui penelitian yang berjudul “ **Persepsi Atasan Terhadap Kinerja Lulusan Tadris**”.

## LANDASAN TEORI

### 1. Kinerja

Kinerja atau dalam bahasa Inggris disebut dengan performance. Kinerja merupakan perwujudan dari hasil kerja seseorang yang akan menentukan perkembangan kariernya pada masa yang akan datang. Menurut Hasibuan, kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan,

---

<sup>9</sup> Anoraga,P. 2004. Psikologi Kerja. Jakarta: Rineka Cipta di Surabaya. *Jurnal Psikologi*. Yogyakarta. Universitas Gajah Mada.

pengalaman, dan kesungguhan serta waktu<sup>10</sup>.

Kinerja menurut Dharma adalah sesuatu yang dikerjakan atau produk/jasa yang dihasilkan atau diberikan oleh seseorang atau sekelompok orang<sup>11</sup>. Mangkunegara menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya<sup>12</sup>.

Sedangkan Sastrohadiwiryono (2002) menyatakan bahwa kinerja adalah kinerja yang dicapai seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Ilyas mendefinisikan kinerja sebagai penampilan hasil karya personil baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi<sup>13</sup>. Kinerja dapat merupakan penampilan individu maupun kelompok kerja personil. Penampilan hasil karya tidak terbatas kepada personil yang memegang jabatan fungsional maupun struktural, tetapi juga kepada keseluruhan jajaran personil di dalam organisasi.

Menurut As'ad kinerja (*job performance*) adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan<sup>14</sup>. Menurut Darokah dalam Ilyas kinerja adalah suatu catatan keluaran hasil pada suatu fungsi jabatan kerja oleh seluruh aktivitas kerja dalam periode waktu tertentu. Kopelman mengemukakan bahwa yang dimaksud dengan kinerja ( $Performance=P$ ) adalah hasil interaksi antara

---

<sup>10</sup> Hasibuan, Malayu, S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kelima Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.

<sup>11</sup> Dharma, A. 1985. *Manajemen Kinerja*. Edisi Pertama. Jakarta: Rajawali.

<sup>12</sup> Mangkunegara, A. 2000. *Psikologi Perusahaan*. Bandung: Tri Guna Kerja.

<sup>13</sup> Ilyas, Y., 2001, *Kinerja, Teori, Penilaian dan Penelitian*, Jakarta: Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan Fakultas Kesehatan Masyarakat, hlm 66 – 150.

<sup>14</sup> As'ad, M., 2003, *Psikologi Industri*, Yogyakarta: Liberty, hlm 45 – 64.

motivasi (M) dan kemampuan (*Ability* = A), yang dalam teori atribusi dirumuskan dengan  $P = f (M \times A)$ <sup>15</sup>.

Bernardin dan Russel (1993:378) memberikan definisi tentang kinerja sebagai berikut: "*performance is defined as the record of outcome produced on a specified jobfunction or activity during a specified time period*" (Kinerja didefinisikan sebagai catatan dari hasil-hasil yang diperoleh melalui fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama tempo waktu tertentu).

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil yang dicapai karyawan dalam pelaksanaan suatu pekerjaan yang diberikan kepadanya baik secara kuantitas maupun kualitas melalui prosedur yang berfokus pada tujuan yang hendak dicapai serta dengan terpenuhinya standard pelaksanaan.

## 2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Dalam mencapai kinerja yang tinggi beberapa faktor yang mempengaruhi menjadi pemicu apakah kinerja karyawan tinggi atau rendah. Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja yang baik menurut Mangkunegara, adalah<sup>16</sup>:

### a. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

### b. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*Knowl-*

---

<sup>15</sup> Kopelman, R.E., 1998, *Managing Productivity in Organization a Practical-people Oriented Prespective*, New York: MC. Graw Hill Book Company, pp 3 – 18.

<sup>16</sup> Mangkunegara, A. 2000. *Psikologi Perusahaan*. Bandung: Tri Guna Kerja

*edge+ skill*). Artinya, karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata (110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh sebab itu karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

Mathis dan Jackson menyatakan bahwa banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dari individu tenaga kerja kemampuan mereka, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, dan hubungan mereka dengan organisasi. Pada banyak organisasi, kinerjanya lebih bergantung pada kinerja dari individu tenaga kerja<sup>17</sup>.

Menurut Anoraga menyatakan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti: motivasi, pendidikan, disiplin kerja, keterampilan, sikap etika kerja, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, lingkungan dan sistem kerja, teknologi, sarana produksi, jaminan sosial, manajemen dan kesempatan berprestasi<sup>18</sup>.

Kinerja yang optimal selain didorong oleh motivasi seseorang dan tingkat kemampuan yang memadai, oleh adanya kesempatan yang diberikan, dan lingkungan yang kondusif. Meskipun seorang individu bersedia dan mampu, bias saja ada rintangan yang jadi penghambat.

Untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi (determinan) kinerja personel, dilakukan pengkajian terhadap beberapa teori kinerja. Gibsons menyatakan bahwa ada tiga kelompok variabel yang mempengaruhi perilaku kerja dan kinerja yaitu: variabel individu, variabel organisasi dan variabel psikologis<sup>19</sup>. Ketiga kelompok variabel tersebut mempengaruhi perilaku kerja

---

<sup>17</sup> Mathis L. Robert, dan Jackson H.J. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Penerbit Salemba Empat.

<sup>18</sup> Anoraga, P. 2004. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta di Surabaya. Jurnal Psikologi. Yogyakarta. Universitas Gajah Mada

<sup>19</sup> Gibson, J.L., J.M. Ivancevich, J.H. Donnelly, Jr., 1996, *Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses*, Jakarta: Bina Rupa Aksara, hlm 119 – 275 .

yang pada akhirnya berpengaruh pada kinerja personel. Perilaku yang berpengaruh terhadap kinerja adalah yang berkaitan dengan tugas-tugas pekerjaan yang harus diselesaikan untuk mencapai sasaran suatu jabatan atau tugas.

Kopelman menyebutkan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja adalah: karakteristik individu, karakteristik organisasi dan karakteristik pekerjaan, lebih lanjut Kopelman menjelaskan bahwa kinerja selain dipengaruhi oleh faktor diatas juga dipengaruhi oleh faktor lingkungan<sup>20</sup>. Menurut Kopelman karakteristik individu terdiri dari: kemampuan, pengetahuan, ketrampilan, motivasi, norma, dan nilai, sedang karakteristik individu yang lain seperti kepribadian, umur dan jenis kelamin, tingkat pendidikan, suku bangsa, keadaan sosial ekonomi, pengalaman terhadap keadaan yang lalu, akan menentukan perilaku kerja dan produktivitas kerja, baik individu maupun organisasi. Karakteristik organisasi terdiri dari: sistem imbalan, seleksi dan pelatihan, struktur organisasi, visi dan misi organisasi serta kepemimpinan; sedangkan karakteristik pekerjaan terdiri dari: deskripsi pekerjaan, disain pekerjaan dan jadwal kerja.

## METODOLOGI PENELITIAN

### 1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian survey yaitu penelitian yang mengambil sampel dari suatu populasi dan memakai kuesioner sebagai alat untuk mengumpulkan data yang pokok (instrumen). Penelitian ini didesain sebagai penelitian deskriptif yang memakai metode survey. Menurut Mely G.Tan, Penelitian yang bersifat deskriptif bertujuan menggambarkan secara tepat sifat-sifat suatu individu, keadaan, gejala, atau kelompok tertentu, atau untuk menentukan frekuensi atau penyebaran suatu gejala atau frekuensi adanya hubungan tertentu antara suatu gejala dan gejala lain dalam

---

<sup>20</sup> Kopelman, R.E., 1998, *Managing Productivity in Organization a Practical-people Oriented Prespective*, New York: MC. Graw Hill Book Company, pp 3 – 18.



masyarakat<sup>21</sup>. Sedangkan menurut Gay dan Diehl, penelitian deskriptif bisa digunakan untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan penelitian (tidak berhipotesis) dan menguji hipotesis (berhipotesis)<sup>22</sup>.

## 2. Populasi dan Sampel

Dalam penelitian kuantitatif, populasi diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya<sup>23</sup>. Sedangkan Arikunto mengartikan populasi adalah keseluruhan subjek penelitian<sup>24</sup>. Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka juga disebut studi populasi atau studi sensus. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh atasan/pimpinan dari lulusan Tadris fakultas Tarbiyah IAIN Walisongo Semarang tempat mereka bekerja.

Sampel menurut Sugiyono adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi<sup>25</sup>. Arikunto menyatakan bahwa apabila subjek penelitian kurang dari seratus, lebih baik diambil semua, apabila jumlahnya cukup besar dapat diambil sebanyak 10% - 15% atau 20% - 25% atau lebih<sup>26</sup>. Sampel

---

<sup>21</sup> Ulber, Silalahi. 2010. *Metode Penelitian Sosial*. PT.Refika Aditama: Bandung, H. 28.

<sup>22</sup> Gay dan Diehl. 1992. *Research Methods for Business and Management*. New York:MacMillan Publishing Company. H.14.

<sup>23</sup> Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. hal: 215. Bandung: PT. Alfabeta.

<sup>24</sup> Arikunto, Suharsimi. 2006. *Metode Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Hal:130. Jakarta: PT. Rineka Cipta.

<sup>25</sup> Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. hal: 56. Bandung: PT. Alfabeta.

<sup>26</sup> Arikunto, Suharsimi. 2006. *Metode Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Hal:134. Jakarta: PT. Rineka Cipta.

yang diambil dalam penelitian ini adalah sebanyak 76 responden.

### 3. Teknik Sampling

Penentuan sampel dilakukan dengan teknik *purposive sampling*, yaitu dengan cara memilih responden yang diketahui keberadaannya secara pasti. Penggalan informasi keberadaan lulusan dilakukan melalui Jurusan, organisasi mahasiswa, organisasi lulusan, ataupun secara bergulir dari lulusan lain (*snowball technique*). Teknik ini dipakai agar kuesioner dapat efektif dan efisien sampai kepada responden yang bersangkutan.

### 4. Teknik Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data yang relevan dalam penelitian maka dilakukan dengan bantuan instrumen penelitian yaitu kuesioner yang diberikan kepada responden, pengamatan langsung, serta studi kepustakaan. Kuesioner adalah daftar pertanyaan yang diberikan kepada orang lain yang bersedia memberikan respons atau menjadi responden<sup>27</sup>. Teknik pengumpulan data melalui kuesioner dilakukan dengan mengajukan pertanyaan kepada responden yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

Adapun indikator kinerja yang dikembangkan dari BAN PT dalam bentuk item pernyataan adalah sebagai berikut:

**Tabel 1:** Indikator kinerja

| <b>Integritas (Etika dan Moral)</b> |                |
|-------------------------------------|----------------|
| 1                                   | Kedisiplinan   |
| 2                                   | Kejujuran      |
| 3                                   | Motivasi Kerja |
| 4                                   | Etos Kerja     |

---

<sup>27</sup> Riduwan. 2010. *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*. Hal:25-26. Bandung: Alfabeta

| <b>Keahlian Berdasarkan Bidang Ilmu (Profesionalisme)</b> |  |
|---|--|
| 5   | Kemampuan menerapkan keahlian/keilmuan dalam pekerjaan |
| 6   | Produktivitas Kerja                                    |
| 7   | Inovasi  |
| 8   | Kemampuan menyelesaikan permasalahan dalam pekerjaan   |
| 9   | Kemampuan beradaptasi dengan lingkungan kerja          |
| 10  | Tanggap terhadap kebutuhan pasar                       |
| <b>Kemampuan Soft Skill</b>                               |  |
| 11  | Kematangan emosi/pengendalian diri                     |
| 12  | Kepercayaan diri                                       |

| <b>Kemampuan Berkomunikasi</b>        |  |
|---------------------------------------|--|
| 13                                    | Kemampuan menggunakan bahasa asing dalam pekerjaan         |
| 14                                    | Kemampuan mengemukakan ide dan pendapat                    |
| <b>Leadership/Kepemimpinan</b>        |  |
| 15                                    | Kemampuan manajerial                                       |
| 16                                    | Kemampuan sebagai motivator dalam lingkungan kerja         |
| <b>Penguasaan Teknologi Informasi</b> |  |
| 17                                    | Kemampuan memanfaatkan teknologi informasi dalam pekerjaan |
| <b>Kerjasama Tim</b>                  |  |
| 18                                    | Kemampuan dalam bersosialisasi di lingkungan kerja         |
| 19                                    | Keterbukaan terhadap kritik dan saran                      |
| 20                                    | Kemampuan bekerjasama dalam tim                            |

| <b>Pengembangan Diri</b>                     |   |
|--|---|
| 21   | Motivasi dalam mempelajari hal baru untuk kemajuan institusi/perusahaan |
| <b>Penilaian Kualitas Secara Keseluruhan</b> |   |
| 22   | Secara keseluruhan, penilaian saudara terhadap kualitas lulusan         |

Untuk menilai tanggapan responden terhadap pernyataan dari kuesioner maka peneliti menggunakan skala likert dalam Suyigono (2007:132) yaitu dengan menghitung bobot setiap pertanyaan. Nilai tersebut kemudian akan dijadikan variabel penilaian. Bobot jawaban responden diberi nilai rinci sebagai berikut:

1. Sangat Baik diberi bobot 4
2. Baik diberi bobot 3
3. Cukup Baik diberi bobot 2
4. Kurang Baik diberi bobot 1

## **5. Teknik Analisis Data**

Menggunakan statistik deskriptif. Statistik deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengan cara menggambarkan sampel data yang telah dikumpulkan dalam kondisi sebenarnya tanpa maksud membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi.

Analisis statistik deskriptif digunakan untuk memberi gambaran umum mengenai demografi responden dalam penelitian dan deskripsi mengenai indikator-indikator dari kinerja.

## HASIL PENELITIAN

## 1. Karakteristik Lulusan

Tabel 2: Karakteristik Lulusan

| Karakteristik      |                   | Jumlah | Persentase |
|--------------------|-------------------|--------|------------|
| <b>Prodi</b>       | B.INGGRIS         | 7      | 9.2        |
|                    | BIOLOGI           | 16     | 21.1       |
|                    | FISIKA            | 20     | 26.3       |
|                    | Matematika        | 11     | 14.5       |
|                    | KIMIA             | 22     | 28.9       |
|                    |                   |        |            |
| <b>Tahun LuLus</b> | 2009              | 17     | 22.4       |
|                    | 2010              | 16     | 21.1       |
|                    | 2011              | 26     | 34.2       |
|                    | 2012              | 17     | 22.4       |
|                    |                   |        |            |
| <b>Masa Kerja</b>  | < 1 tahun         | 39     | 51.3       |
|                    | 1 - 3 tahun       | 32     | 42.1       |
|                    | 4 - 6 tahun       | 3      | 3.9        |
|                    | > 6 tahun         | 2      | 2.6        |
|                    |                   |        |            |
| <b>Gaji</b>        | < 500.000         | 48     | 63.2       |
|                    | 500.000 - 1 juta  | 22     | 28.9       |
|                    | > 1 juta - 3 juta | 4      | 5.3        |
|                    | > 3 juta          | 2      | 2.6        |
|                    |                   |        |            |

|            |               |    |      |
|------------|---------------|----|------|
| <b>IPK</b> | 2,5 - 2,75    | 4  | 5.3  |
|            | > 2,75 - 3,00 | 16 | 21.1 |
|            | > 3 - 3,5     | 48 | 63.2 |
|            | > 3,5         | 8  | 10.5 |

Sumber data: diolah

Karakteristik lulusan berdasarkan klasifikasi tahun lulus terdapat empat pilihan jawaban yaitu tahun 2009, 2010, 2011 dan 2012. Pilihan jawaban tersebut dimulai tahun 2009 karena lulusan tadrís pertama kali diwisuda/lulus pada periode february 2009. Lulusan tadrís paling banyak 34,2% wisuda/lulus pada tahun 2011, kemudian pada tahun 2009 dan 2012 sejumlah 22,4%, dan terakhir pada tahun 2010 sejumlah 21,1%.

Masa kerja lulusan tadrís terdiri dari empat pilihan jawaban yaitu < 1 tahun, 1 - 3 tahun, 4 - 6 tahun dan > 6 tahun. Dua pilihan jawaban terakhir ini dimasukkan dalam jawaban responden berkaitan dengan hasil penelitian Minhayati dengan judul: "keterserapan lulusan dalam dunia kerja", dimana lulusan tadrís sudah ada yang bekerja sebelum mereka diwisuda/lulus dari studinya. Dari data penelitian dalam tabel 2 di atas pilihan dari jawaban masa kerja lulusan tadrís yang paling banyak berada pada yang masih baru merintis pekerjaan pada masa kerja <1 tahun sejumlah 51,3%, berikutnya masa kerja 1 - 3 tahun yaitu sejumlah 42,1%, kemudian sejumlah 3,9% masa kerja lulusan tadrís sudah bekerja selama 4-6 tahun dan terakhir masa kerja > 6 tahun lulusan tadrís sudah bekerja sejumlah 2,6%.

IPK dalam penelitian ini maksudnya adalah salah satu syarat yang menjadi standar minimal menerima pelamar untuk bekerja di institusi tersebut. IPK yang paling banyak menjadi syarat standar minimal untuk dapat bekerja di institusi tersebut adalah antara 3,01 - 3,50 sejumlah 63,2%. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa saat sekarang ini kebanyakan institusi menerima pelamar untuk bekerja di tempatnya dengan salah satu syarat yaitu nilai IPK minimal > 3. Oleh sebab itu lulusan tadrís

jika ingin melamar pekerjaan harus mempunyai IPK minimal > 3.

### 1. Hasil Persepsi Atasan terhadap Kinerja Lulusan Tadris

Hasil persepsi atasan terhadap kinerja lulusan tadris dalam penelitian ini diolah menggunakan program SPSS (*Statistical Product And Service Solutions*). Adapun rincian hasil persepsi atasan terhadap kinerja lulusan tadris berdasarkan indikator kinerja dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3: Rata-rata kinerja lulusan tadris

| Indikator kinerja | Rata-rata |
|-------------------|-----------|
| Disiplin          | 3.33      |
| Kejujuran         | 3.39      |
| Motivasi          | 3.32      |
| Etoskerja         | 3.32      |
| Keahlian          | 3.16      |
| Produktivitas     | 3.17      |
| Inovasi           | 3.00      |
| Penyelesaian      | 3.17      |
| Adaptasi          | 3.19      |
| Tanggap           | 3.01      |
| Kematangan emosi  | 3.13      |
| PD                | 3.15      |
| BahasaAsing       | 2.76      |
| Ide               | 3.09      |
| Manajerial        | 2.97      |
| Motivator         | 2.99      |

|                 |      |
|-----------------|------|
| Teknologi       | 3.15 |
| Sosialisasi     | 3.28 |
| Keterbukaan     | 3.11 |
| Kerjasama Tim   | 3.28 |
| Kemajuan        | 3.23 |
| Kualitas Alumni | 3.11 |

Tabel 3 di atas menunjukkan bahwa rata-rata dari setiap indikator kinerja alumni tadrис didominasi nilai 3. Indikator dari kinerja alumni tadrис secara keseluruhan yang mempunyai nilai rata-rata paling tinggi adalah indikator kejujuran, rata-ratanya 3,4 (kategori baik). Dan secara keseluruhan nilai rata-rata dari kinerja alumni tadrис adalah 3,16. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja alumni tadrис secara keseluruhan berada pada kategori baik. Sedangkan nilai rata-rata dari indikator kinerja alumni tadrис yang paling rendah adalah dari segi bahasa asing terutama bahasa Inggris dan bahasa Arab sebesar 2,76 kategori cukup. Hal ini sesuai dengan yang disarankan oleh alumni agar fakultas lebih memperhatikan masalah penguasaan kemampuan bahasa asing terutama bahasa Inggris.

### Kesimpulan

Kinerja lulusan tadrис fakultas Tarbiyah secara keseluruhan rata-ratanya adalah baik (3,16), sedangkan indikator dari kinerja yang berada di bawah rata-rata adalah kemampuan bahasa asing. Oleh sebab itu lulusan perlu diberi bekal yang lebih pada kompetensi tersebut.



## DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, P. 2004. Psikologi Kerja. *Jurnal Psikologi*. Yogyakarta: Universitas Gajah Mada.
- As'ad, M., 2003, *Psikologi Industri*, Yogyakarta:Liberty, hlm 45-64.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Metode Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Budiyono. 2004. *Statistika Dasar Untuk Penelitian*. Surakarta: Universitas Sebelas Maret.
- Baskorowati, E. 1987. Perbedaan Stress Kerja, Kinerja , Kepuasan kerja pada Kepribadian Tipe A dan B pada Karyawan menengah PT Perkabunan XII-XII dan XXIV-XXV(persero).
- Dharma, A. 1985. *Manajemen Kinerja* .Edisi Pertama. Jakarta: Rajawali.
- Gay dan Diehl. 1992. *Research Methods for Business and Management*. New sYork:MacMillan Publishing Company.
- H.14Gomez-Mejia, et.al., 2001. *Managing Human Resource*, p.227. New Jersey: Prentice Hall.
- Gibson, J.L., J.M. Ivancevich, J.H. Donnelly, Jr., 1996, Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses, Jakarta: Bina Rupa Aksara, hlm 119 – 275 .
- Handoko, H.T. 1987. *Management Personalia dan Sumber Daya Manusia*, cetakan ke-2. yogyakarta: BPPE.
- Hasibuan, Malayu, S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

Cetakan Kelima Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.

**HUMAS**, 28 Juli 2011. [http://www.walisongo.ac.id/view/?p=news&id=iain\\_tidak\\_cetak\\_pengangguran](http://www.walisongo.ac.id/view/?p=news&id=iain_tidak_cetak_pengangguran)

Harian Tran Sumatera Utara, Selasa, 05 Juli 2011, <http://medeks.blogspot.com/2011/07/bkd-deli-serdang-penolakan-ijazah-iain.html>

Harian umum Suara NTB, Sabtu 11/12/10, <http://www.suarantb.com/2010/12/11/Sosial/detil2%202.html>

<http://jambi.kemenag.go.id/index.php?a=berita&id=9507>.  
Senin, 29 November 2011.

Ilyas, Y., 2001, *Kinerja , Teori, Penilaian dan Penelitian*, Jakarta: Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan Fakultas Kesehatan Masyarakat, hlm 66 – 150.

Kopelman, R.E., 1998, *Managing Productivity in Organization a Practical-people Oriented Prespective*, New York: MC. Graw Hill Book Company, pp 3 – 18.

Kustartini. 1971. Pokok-Pokok Tentang Penilaian dan Pembawaan Hasil Kerja. *Bulletin No.7*, BPA UGM

Mangkunegara, A. 2000. *Psikologi Perusahaan*. Bandung: Tri Guna Kerja

Manullang. 1984. *Manajemen Sumber Daya Manusia 1*. Yogyakarta: Audi Offset.

Mathis L. Robert, dan Jackson H.J. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.

- Minhayati Saleh. 2010. Kemampuan Lulusan Tadris Dalam Menembus Dunia Kerja. *Jurnal At-Tarbawi*. Vol.9 No.2. hal: 203-214. Nopember 2010 – April 2011
- Muchinsky, M., Paul, 1993. *“Psychology Applied to work”*,p.217. California: Pacific Grove
- Munandar, A.S. 1988. *Psikologi Industri*. Jakarta:CV Kurnia.
- Noe, A. et.al., (2000) di dalam bukunya *Human Resource Management*. p:286.
- Rao, T.V. 1986. *Penilaian Kinerja : Teori dan Praktik* (terjemahan: Mulyana). Jakarta: Btnamean Pressindo.
- Riduwan. 2010. *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Ruky, Ahmad S.2002. *Sistem Manajemen Kinerja* . Hal: 47-48
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: PT. Alfabeta.
- Sutama. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif, PTK, R&D*. Surakarta: Fairuz Media.
- Ulber, Silalahi. 2010. *Metode Penelitian Sosial*. PT.Refika Aditama: Bandung. H. 28
- [www.emeraldinsight.com/1746-5265.htm](http://www.emeraldinsight.com/1746-5265.htm). *Performance appraisal and the compensation of academic staff in the University of Tartu*. p.41
- Werther, B. William and Keith Davis, 1986. *“Personnel management And Human Resource*, 2nd ed., p.28. Singapore: McGraw-Hill Book Company

Minhayati Saleh

Wulandari, W., 2004, Kinerja Perawat Pada Unit BP Puskesmas di Kabupaten Lumajang, Tesis, Program Pascasarjana Universitas Airlangga Surabaya.